



Gizarteratzea eta Kulturarteko Bizikidetzaren Euskal Zerbitzua  
Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural

# CUESTIONES DE DERECHO DE EXTRANJERÍA

## EL PAPEL DE LAS EMPRESAS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE EXTRANJERIA

Mayo 2023

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**

BERDINTASUN, JUSTIZIA  
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,  
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES





Las empresas que deseen incorporar a sus plantillas personas de origen extranjero deberán atenerse a lo establecido en la Ley Orgánica 4/2000 y en el reglamento de desarrollo, en relación a los diferentes procedimientos que se indican para la tramitación y obtención de una autorización de residencia y trabajo para sus trabajadores/as.

## ¿CÓMO SE LLEVA A CABO LA CONTRATACIÓN DE UNA PERSONA EXTRANJERA QUE SE ENCUENTRE EN SU PAÍS DE ORIGEN?

A continuación, se enumeran diversas vías establecidas en la normativa en materia de extranjería:

### **Procedimientos desde origen:**

Autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena: Las empresas podrán contratar a trabajadores/as que residan aún en país de origen tramitando para las mismas una autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena. Para la concesión de la autorización se tendrá en cuenta que la ocupación a desempeñar por el trabajador/a en la empresa esté incluida en el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura o que la empresa haya obtenido un certificado de insuficiencia de demandantes emitido por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo. Dicho requisito no será exigido cuando la autorización vaya dirigida a nacionales de Estados con los que España haya suscrito acuerdos internacionales (Chile-Perú) o en aquellos supuestos establecidos en el art. 40 de LOEX.

Link catálogo difícil cobertura: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-5458](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-5458)

Autorización de residencia y trabajo para profesionales altamente cualificados: Las empresas podrán contratar a trabajadores/as de origen extranjero que residan aún en su país de origen para desempeñar una actividad laboral para la que se requiera contar con cualificación de enseñanza superior o, excepcionalmente, con un mínimo de cinco años de experiencia profesional que pueda considerarse equiparable.

Gestión colectiva de contrataciones en origen: Permite la contratación programada de trabajadores/as que no se hallen o residan en España, para ocupar empleos estables recogidos en la Orden ministerial por la que se prueba la gestión colectiva de trabajadores/as. Las personas interesadas serán seleccionadas en sus países de origen a partir de las ofertas presentadas por las empresas. Las autorizaciones de trabajo previstas tendrán una duración de cuatro años y habilitarán a trabajar por un periodo máximo de nueve meses en un año en un único sector laboral.

## ¿QUIEN TIENE QUE INICIAR EL TRÁMITE?

La empresa debe dar el primer paso si está interesada en la contratación de una persona extranjera que resida aún en país de origen.



## ¿QUÉ REQUISITOS Y DOCUMENTACIÓN DEBE PRESENTAR LA EMPRESA?

La solicitud inicial se llevará a cabo por la empresa/ parte empleadora ante la Oficina de Extranjería donde se vayan a realizar los servicios (documentación y tasas)

Verificado el cumplimiento de los requisitos, la autoridad competente expedirá una resolución de la solicitud (plazo 3 meses)

Solicitud del trabajador/a de visado de residencia y trabajo ante la misión diplomática u Oficina consular española (plazo de 1 mes para resolver).

Alta del trabajador/a en la Seg.Social (plazo de 3 meses desde entrada) Y solicitud de Tarjeta (TIE) en Policía Nacional (plazo de 1 mes desde alta en Seg.Social)

## ¿TIENE LA EMPRESA QUE ASUMIR ALGÚN COSTE EN EL PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO?

- La empresa deberá de asumir el pago de una tasa para la tramitación de la solicitud de las autorizaciones (Modelo 790 código 062).

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/pagina/index/directorio/tasa062>

## ¿QUÉ SUCEDE SI HAY CAMBIOS DE CIRCUNSTANCIAS EN LA PARTE EMPLEADORA QUE AFECTAN A LA CONTRATACIÓN?

- La empresa **estará obligada a comunicar el desistimiento** de la solicitud de autorización si, mientras se resolviera la autorización o el visado, desapareciera la necesidad de contratación o se modificasen las condiciones del contrato de trabajo que sirvió de base a la solicitud.
- En caso de **fallecimiento del empleador/a**, la persona a contratar podrá ser dada de alta por otro empleador/a siempre que ésta se produzca dentro de los tres meses desde su entrada legal en España.



## Y ¿SI LA PERSONA EXTRANJERA QUE SE QUIERE CONTRATAR SE ENCUENTRA YA EN TERRITORIO NACIONAL EN SITUACIÓN DE IRREGULARIDAD?

Entonces hablaremos de las autorizaciones de residencia por circunstancias excepcionales que pueden solicitarse a través, por ejemplo, del procedimiento de arraigo social. Es importante saber que para tramitar una autorización por arraigo social la persona a emplear debe probar una **permanencia continuada previa de 3 años en España**. Aunque la empresa esté dispuesta a contratar a una persona extranjera para cubrir un puesto de trabajo, si esta no cumple los requisitos, como el de permanencia exigida, no se puede formalizar la contratación.





El contrato de trabajo debe cumplir unas condiciones mínimas:

- A efectos de presentación de un contrato de trabajo en las autorizaciones de arraigo social y arraigo para la formación, se podrá presentar cualquier modalidad contractual prevista en la normativa laboral siempre que se garantice al menos el **Salario Mínimo Interprofesional o el salario establecido en el convenio colectivo en su cómputo global anual** y cuya suma debe representar una jornada semanal no inferior a **treinta horas en el cómputo global**.
- Se admitirán uno o **varios contratos a tiempo parcial** cuando en su conjunto representen el Salario Mínimo Interprofesional en cómputo global anual con la suma de los contratos a tiempo parcial.
- En los casos que se acredite tener a cargo menores o personas que precisen medidas de apoyo para el ejercicio de su capacidad jurídica podrán representar un contrato de al menos **20 horas semanales**.

### ¿Y SI LA PERSONA QUE SE QUIERE CONTRATAR TIENE UN PERMISO DE RESIDENCIA POR ARRAIGO PARA LA FORMACIÓN?

Para que la persona extranjera que se quiere contratar pueda trabajar, **deberá de modificar su permiso** de RESIDENCIA por arraigo para la formación a RESIDENCIA Y TRABAJO por cuenta ajena. Para ello, la persona trabajadora deberá de solicitar ante la Oficina de Extranjería la modificación de su permiso aportando el contrato de trabajo con las condiciones mínimas exigidas firmado por ambas partes. Una vez se emita resolución favorable la parte empleadora deberá de dar de alta en la Seguridad Social para que el permiso surta efectos.

### ¿EN ESTOS CASOS TAMBIEN TIENE LA EMPRESA QUE INICIAR LOS TRÁMITES ANTE LA OFICINA DE EXTRANJERÍA?

No, el trámite de solicitud lo realiza la propia persona extranjera si bien es necesario que la empresa firme con ella el contrato de trabajo con unas condiciones laborales mínimas.

### ¿QUÉ IMPLICACIONES CONLLEVA PARA LA EMPRESA SI APORTA EL CONTRATO DE TRABAJO?

Igual que sucede con la contratación en origen, habrá que esperar a la resolución favorable del permiso solicitado y en un plazo de un mes dar de alta en la Seguridad Social para la contratación.

### MIENTRAS SE RESUELVE LA SOLICITUD, ¿PUEDE TRABAJAR?

No. Hay que esperar a la resolución del procedimiento.



## EN CAMBIO, SI DECIDE LA EMPRESA CONTRATAR A ALGUNA PERSONA EXTRANJERA QUE SEA TITULAR DE UN PERMISO DE RESIDENCIA Y TRABAJO, ¿HAY ALGUNA CUESTIÓN A TENER EN CUENTA?

Debe tenerse en cuenta la vigencia de la autorización de la que dispone. En cualquier caso, aunque su permiso esté caducado si ha solicitado en plazo la renovación / modificación del mismo, se prorroga la vigencia hasta que se resuelva su solicitud.

Igualmente, debe conocerse que en la renovación es necesario abonar tasas; una que corresponde a la persona trabajadora y otra, a la empresa.

## SI LA EMPRESA CONTRATA A UNA PERSONA COMUNITARIA ¿DEBE REGIRSE POR EL MISMO PROCEDIMIENTO?

Las personas comunitarias no necesitan solicitar una autorización de residencia y trabajo para trabajar. Únicamente deberán de solicitar en Policía Nacional el Número de Identidad de Extranjero (NIE) para que la parte empleadora pueda darles de alta en la Seguridad Social.

## SI LA PERSONA A CONTRATAR ES SOLICITANTE DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL ¿PUEDE SER CONTRATADA?

Las personas solicitantes de asilo pueden trabajar a partir de los 6 meses desde la tramitación de su solicitud. Al igual que en los permisos de residencia y trabajo, habrá que tener en cuenta la vigencia de la autorización que estará supeditada a la resolución favorable o desfavorable de la solicitud.

## ¿EXISTE ALGUNA SANCIÓN PARA LA PARTE EMPLEADORA?

**Infracción grave:** No dar de alta, en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda a al trabajador/a , cuya autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena hubiera solicitado, o no registrar el contrato de trabajo en las condiciones que sirvieron de base a la solicitud, cuando el empresario tenga constancia de que el trabajador/a se halla legalmente en España habilitado para el comienzo de la relación laboral. No obstante, estará exento de esta responsabilidad el empresario que comunique a las autoridades competentes la concurrencia de razones sobrevenidas que puedan poner en riesgo objetivo la viabilidad de la empresa o que, conforme a la legislación, impidan el inicio de dicha relación.

**Infracción muy grave:** La contratación de personas de origen extranjero sin haber obtenido con carácter previo la correspondiente autorización de residencia y trabajo, incurriéndose en una infracción por cada una de las personas trabajadoras ocupadas, siempre que el hecho no constituya delito



### A TENER EN CUENTA PARA TODAS LAS AUTORIZACIONES REFERIDAS:

- La empresa deberá de contar con **medios económicos**, materiales o personales, suficientes para su proyecto empresarial.
- La parte empleadora deberá presentar un **contrato de trabajo firmado por ambas partes** que garantice al trabajador/a una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización inicial de residencia y trabajo.
- Asimismo, deberá de **aportar el NIF** y, en el caso de que la empresa esté constituida como persona jurídica, documento público que otorgue su representación legal en favor de la persona física que formule la solicitud.
- Se deberá **registrar en los Servicios Públicos de Empleo el contrato de trabajo** que dio lugar a la autorización.
- La empresa solicitante deberá estar **inscrita en el régimen del sistema de Seguridad Social** y encontrarse al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- La fecha de comienzo del contrato deberá estar condicionada al momento de **eficacia de la autorización**.

### ¿DÓNDE ESTÁN LAS OFICINAS DE EXTRANJERÍA A LAS QUE SE DEBEN DIRIGIR LA SOLICITUDES?

---

Direcciones Oficinas de Extranjería en la CAV:	Araba: Calle Olaguibel, 1 Vitoria-Gasteiz
	Bizkaia: Calle Barroeta Aldamar, 1 ( planta baja) Bilbao
	Gipuzkoa: Plaza Pío XII, 6 (Entrada independiente por Javier de Barcaiztegui), Donostia-San Sebastián

---

Más información: [https://mpt.gob.es/delegaciones\\_gobierno/delegaciones/paisvasco/servicios/extranjeria.html](https://mpt.gob.es/delegaciones_gobierno/delegaciones/paisvasco/servicios/extranjeria.html)

### ¿Y SI SE REALIZA EL TRÁMITE DE MANERA TELEMÁTICA?

Se deberá de acceder a la plataforma MERCURIO a través de un certificado digital:  
<https://sede.administracionespublicas.gob.es/mercurio/inicioMercurio.html>



## CONCLUSIONES:

1. Las personas de origen extranjero deben tener un permiso de residencia y trabajo para poder acceder al mercado laboral.
2. Los permisos se deben renovar. Durante la solicitud de renovación el permiso se prorróga hasta la resolución de la misma.
3. Para la contratación de personas extranjeras residentes en país de origen, la empresa deberá de tramitar el pertinente permiso de residencia y trabajo para llevar a cabo la contratación. Para ello, se debe de cumplir una serie de requisitos para su concesión y será la parte empleadora la que inicie el trámite de la solicitud.
4. Si la persona extranjera que se quiere contratar se encuentra ya en territorio nacional en situación de irregularidad, se deberá de solicitar una autorización de residencia por circunstancias excepcionales, como son el arraigo social o el arraigo para la formación. En estos casos, es la persona trabajadora la que realiza la solicitud del permiso ante la Oficina de Extranjería.
5. La fecha de comienzo de contratación en ambos casos deberá estar condicionada al momento de eficacia de la autorización.
6. Para la mayoría de trámites se debe pagar una tasa, incluida la parte empleadora.
7. El contrato de trabajo a presentar en la solicitud debe cumplir unos requisitos mínimos para su tramitación.



## PARA MÁS INFORMACIÓN:

**Biltzen- Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural**

Área jurídica: atención jurídica en materia de extranjería (9.30-14h  
atención telefónica o email)

- Persona usuaria: tel.: 900 840 890  
asesoria@euskadi.eus
- Profesional: tel.: 94 400 18 09  
juridika@biltzen.org  
<http://www.biltzen.org>

